

“Sviluppo sostenibile, uguaglianza e libertà: la nuova generazione dei diritti dell’uomo”

colloquio con **RENATO CUSELLI**, presidente di Fondirigenti e dell’Associazione Management Club

La crisi economica - ma anche sociale e politica - internazionale rimette al centro dell’attenzione concetti che sono il fondamento della società moderna, ma che vanno reinterpretati alla luce dei radicali cambiamenti in atto. La classe dirigente è chiamata a formulare risposte vincenti, che passano necessariamente per lo sviluppo di una cultura manageriale volta alla valorizzazione e all’ampliamento delle competenze



“Stiamo affrontando tempi drammatici. La crisi di portata storica che stiamo vivendo rischia di sfuggire alle nostre capacità di governo. Per le nostre imprese credo che la difficoltà del momento sia accentuata dall’aggressività della concorrenza, dalla crescente internazionalizzazione dei mercati, dalla dinamica del quadro ambientale, che rende ogni scelta difficile da bilanciare”.

Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti e dell’Associazione Management Club, affronta in questa intervista i temi dello sviluppo sostenibile in rapporto ai valori dell’uguaglianza e della libertà, in un contesto mondiale che vede, come ha scritto efficacemente nel suo ultimo saggio “Vivere alla fine dei tempi” il pensatore sloveno Slavoj Žižek, “una crescita esplosiva delle esclusioni totali”. Siamo infatti obbligati a pensare in grande, cominciando con l’individuare la stretta connessione che intercorre tra sostenibilità e giustizia, che si apre ai grandi orizzonti della riflessione contemporanea, da Norberto Bobbio a John Rawls, la cui “Teoria della Giustizia” rimane uno dei paradigmi della filosofia politica del Novecento.

Presidente Cuselli, “il guaio del nostro tempo è che il futuro non è più quello di una volta”. La celebre frase di Paul Valéry manifestava il senso di spaesamento e di frustrazione avvertito dall’intellettuale. La denuncia colpiva con malcelato disagio l’accelerazione vertiginosa imposta alla civiltà post-industriale dai ritmi dell’evoluzione scientifica e tecnologica. Abbiamo superato quel disagio?

Non credo. Occorre fare uno sforzo per andare oltre il semplice perseguimento dei singoli interessi e bisogni personali. L’importanza della vita umana non può essere circoscritta al tenore di vita e al soddisfacimento dei bisogni: bisogna includere quel senso di “reciprocità” che - lo sosteneva già Aristotele nel trattato sulla Politica - è uno dei criteri essenziali attraverso cui si realizza la giustizia. Interdipendenza e cooperazione, in un universo globalizzato, sono gli altri aspetti che vanno a rafforzare l’idea di giustizia calandola nel divenire concreto della storia. Per alzare gli indici della produttività e ricominciare a crescere, come da più parti si sente ripetere, occorrerà ritrovare quel bagaglio culturale che risale alle origini del pensiero occidentale e che, attraverso la lezione dell’illuminismo, è approdato alla contemporaneità, dando al contesto europeo, oggi visibilmente in sofferenza, un tratto distintivo e incancellabile.

Scarse appaiono, in un siffatto contesto, le possibilità di reagire con le tradizionali leve di politica economica. L'intensità della competizione non ha fatalmente accorciato la capacità di reazione delle nostre leadership, mettendone a nudo i limiti?

Per ciò che riguarda la concorrenza non si può fare a meno di osservare come la concezione di un "genuino pluralismo" degli operatori, certamente utile per migliorare la qualità dei prodotti/servizi offerti al mercato, sia stata negli effetti reali sopraffatta dalla prassi di una "falsa competizione" essenzialmente volta all'eliminazione dei concorrenti. Appare quanto mai evidente che bisognerà introdurre adeguate contromisure per evitare che una competizione senza regole finisca con il legittimare la radicalizzazione delle diseguaglianze.

Parlare di giustizia e di "età dei diritti" non sembra arduo in un contesto globale che sta facendo registrare una drammatica accentuazione delle sperequazioni?

Elemento cardine di ogni sistema democratico è il principio dell'uguaglianza, da intendersi non come presupposto, bensì come uno scopo cui tendere. Norberto Bobbio scriveva: "Non è che gli uomini siano uguali...", volendo con ciò sottolineare che all'uguaglianza di "natura", inscritta nel dna di ogni essere pensante, va aggiunta un'uguaglianza che potremmo definire "di scopo", teleologica, legata cioè alla finalità di un progetto teso all'affermazione di una civiltà del diritto, orientata all'uguaglianza, che deve essere perseguita come conquista. L'equilibrato rapporto tra libertà ed eguaglianza è un segno di civiltà, di democrazia matura. Lungo lo stesso asse va a collocarsi la politica, cui spetta di fare sintesi e di formulare un progetto di società per il domani.

La società digitale si misura con una nuova frontiera: l'"accesso" e il "divide". Potrebbero definirsi come la quarta generazione dei diritti dell'uomo?

Uguaglianza significa anche parità di accesso alla conoscenza, senza barriere di censo, di famiglia, di provenienza geografica. Sviluppo delle capacità critiche e innalzamento del livello medio della preparazione sono parte fondamentale della missione di una società moderna che vive in una condizione di democrazia avanzata. Stiamo entrando in quella nuova sfera dei diritti che Jeremy Rifkin ha tratteggiato in maniera sistematica nel suo saggio "L'era dell'accesso", un libro divenuto "cult", emblematico di un'epoca. Dall'idolatria del possesso alla necessità strategica di abbattere ogni forma di "divide", l'umanità sta cercando di compiere un salto storico, che dobbiamo ancora comprendere a fondo. Lavorare per rafforzare il senso critico dei cittadini, far sì che essi siano autonomi nelle scelte e meno condizionabili dai mille volti e dalle mistificazioni del potere, è un "must" per una società che ha superato ormai anche l'etichetta di post industriale. Far sì che gli uomini siano liberi è l'imperativo categorico universale, valido ieri come oggi.

Quale può essere il ruolo della classe dirigente in un momento così delicato della storia mondiale?

La nostra classe dirigente è chiamata sempre più in causa, davanti alle gravi conseguenze occupazionali determinate dalla crisi. Su questo fronte dobbiamo formulare risposte vincenti e convincenti. La sola via d'uscita passa attraverso lo sviluppo di una cultura manageriale che punti sulla valorizzazione e l'ampliamento delle competenze, modificando radicalmente strategie e modalità gestionali. In questo processo di trasformazione il sistema organizzativo-manageriale deve fare la differenza, al fine di rafforzare allo stesso tempo competitività e occupabilità, creatività ed efficienza. Il tutto con una regia che si basi sulla capacità di un reale apprendimento collettivo e sulla diffusione di nuovi profili, specie quelle dei giovani professionali da utilizzare nella re-ingegnerizzazione dei processi e delle infrastrutture organizzative. Capacità che vedono proprio nella formazione una delle leve strategiche prioritarie. Tale sforzo di crescita e di sviluppo culturale richiede investimenti, esperienze, programmi difficilmente esplicitabili senza un ricorso sistematico alla leva formativa e il raffronto, continuo, con le buone pratiche dei nostri competitor.

Se battersi sul terreno della qualità è fondamentale per superare le prossime sfide, quale può essere il ruolo di Fondirigenti?

Un "asset" fondamentale della "mission" di Fondirigenti è rappresentato dall'individuazione delle peculiarità della via italiana al business, oltre che dall'azione di supporto all'innovazione e ai processi di cambiamento. Nella logica dei nostri interventi il coinvolgimento dei vari attori istituzionali e della business community rimane centrale, allo scopo di allargare il terreno della condivisione e far aumentare una "massa critica" favorevole al cambiamento, non solo nei luoghi di lavoro, ma nella comunità civile presa nel complesso delle sue articolazioni. La Fondazione da

tempo è attiva su questi temi con una specifica attività di ricerca che si affianca al finanziamento della formazione continua e all'agenzia di intermediazione del management.

Quali sono i frutti di questa ricerca?

Sin dal 2001 abbiamo avviato una costante attività di monitoraggio e di analisi del modello manageriale italiano, varando il progetto "Management Made in Italy" poi sfociato nella costituzione dell'**Associazione Management Club**, che insieme alla LUISS "Guido Carli" ed a Federmanager cura il Rapporto annuale sulle classe dirigente. Il focus delle nostre attività è dato dal modello manageriale, convinti come siamo che dalla preparazione di imprenditori e manager dipende il futuro di innovazione e di sviluppo del sistema Paese.

UNA BEST PRACTICE a livello nazionale

di **FEDERICO MIONI**

Così può tranquillamente definirsi "Una nuvola di idee", iniziativa formativa tenutasi a fine 2011 su iniziativa di SRDAI e Unindustria con il progetto di Federmanager Academy. Ecco perché

Qualche volta nella formazione è possibile dire, senza superbia ma anche con la consapevolezza che viene dai feed back dei partecipanti, che si è realizzato un percorso di successo. Il progetto "Una nuvola di idee" costituisce uno di questi casi, essendo stata un'esperienza molto apprezzata, perché concreta e allo stesso tempo con docenti di grande qualità.

I CONTENUTI DI "UNA NUVOLO DI IDEE"

I dirigenti romani e delle province laziali che hanno aderito al percorso hanno sentito parlare del Cloud Computing da autorità di livello internazionale come il professor Damiani e da esperti del mondo Telecom e Google; sono rimasti affascinati dalle teorie dell'innovazione radicale e del Metodo TRIZ esposte da un consulente che si muove tra Giappone, India, Korea e Stati Uniti come Mario Gibertoni; hanno potuto parlare di comunicazione e community con un giornalista famoso come Andrea Vianello e con una manager come Katia Bassi, al top di realtà anch'esse al top (Ferrari, Swatch, Inter, e ora NBA). Tutto ciò dimostra il profilo qualitativo di questo percorso, promosso da SRDAI e Unindustria Roma e progettato da Federmanager Academy, con una gestione comutantonati dalle aziende nel 2006 e mai spesi: un ulteriore strumento che il fondo costituito tra Federmanager e Confindustria offre alle imprese e ai dirigenti italiani per l'alta formazione manageriale. Il percorso si è svolto su tre incontri tenutisi nella sede nazionale di Federmanager (i tre sopra richiamati, organizzati da SRDAI e Federmanager Academy) e altri tre di pari livello organizzati presso la sede confindustriale romana, sui temi delle relazioni industriali, della retribuzione variabile e dei problemi della fiscalità internazionale. A queste sei giornate hanno partecipato nel complesso circa 170 dirigenti provenienti da varie